経協ながさきニュース NEWS

第35号
2013.3

Nagasaki Employers' Association
長崎県経営者協会会報

〒850-0031 長崎市桜町4-1 長崎商工会館3階
TEL (095) 822-0245 FAX (095) 822-3421
ホームページ http://www.naga-keikyo.jp/

Churches and Christian Sites in Nagasaki
長崎の教会群を世界遺産へ

第6回長崎サミットが開催されました

「長崎サミット」の第6回会合が2月1日に開催され、当協会から橋本会長が出席しました。「長崎サミット」は、本県経済が今後急激な人口減少が予想される中でこのままでは先細りになる一方との危機感から、「みんなでつくろう元気な長崎」を合い言葉に、当協会・長崎商工会議所・長崎経済同友会などの経済団体に加え長崎県、長崎市、長崎大学の産学官7者が連携して、経済活性化を図る実効性のある対策を検討し総合戦略を練るものです。

長崎留学生支援コンソーシアム設立総会　～ホテルニュー長崎

会合では、昨年10月長崎市が香港・モナコと並んで世界新三大夜景の認定を受けたことを弾みとして、観光客誘致に向けた新たな仕組みを検討していくこと、「長崎の教会群とキリスト教関連遺産」の平成27年世界文化遺産登録を目指して地域が一体となった盛り上げを図ること、製造業については地域活性化総合特区「ながさき海洋・環境産業拠点特区」の指定を実現し、造船業を中心に生産活動を活発化させることなどが話し合われました。

また、地域の留学生を現状から倍増させ3千人にすることを目指して、「長崎留学生支援センター」を発足させることになり、その運営母体となる「長崎留学生支援コンソーシアム」の設立総会もあわせて開催されました。支援センターが留学生の募集および長崎での生活、就職面での支援などを行うことで、多くの留学生を呼び込み地域の活性化にもつなげようとするもので、当協会では今後、留学生のインターンシップに特に力を入れていくことにしています。

随想

「人づくりこそ、わがライフワーク」

長崎県経営者協会　会員
学校法人 長崎総合科学大学
理事長　立石　　暁 氏

縁あって、昨年の11月から、学校法人長崎総合科学大学理事長を務めることになり、大学および附属高校の経営に携わっている。地方私立大学の実情に詳しい先輩方からは、「火中の栗を拾いに行くようなものでは？」と遠回しの忠告もいただいたが、私自身としては、「人づくりこそ、わがライフワーク」という強い思いもあり、若い頃に戻ったような気概と新たな意欲をもって、山積する課題との格闘を始めたところである。

本学は、昨年、創立70年の節目の年を迎えた。西欧の科学技術を最初に受け入れ、近代産業の揺籃の地でもあったここ長崎で、唯一の理工系私立大学として、日本のものづくり産業を支える人材養成、技術研究などの分野で重要な役割を担ってきた。2万人近い卒業生の多くは、県内はもとより全国のものづくりの最前線で活躍している。まさに、本学の建学の精神である「実学実践」（ものづくりとしての実行力）、「創意創新」（独創的な新技術の開発）の理念が、卒業生一人ひとりの胸に脈々と受け継がれているのである。

昨今、日本のものづくりの伝統が危ぶまれ、国内製造業の空洞化が憂慮されているが、こうした時代こそ、本学を支えてきたものづくりの精神が、今一度、再評価されるべきではないだろうか。

私は、科学技術のイノベーションを土台にした「ものづくりの再興」なくして、日本経済の再生はない、と確信している。

これからも、本学は、21世紀の新たな科学技術の進展に即応した質の高い教育・研究を実践することにより、日本の経済発展やものづくり産業の活性化に寄与し続けることで、「長崎に総合科学大学あり」と称される、存在感あふれる大学を目指していきたい。

また、地方に立地する大学が、これから厳しい経営環境の中で生き残っていくためには、まず何よりも、地域に信頼され、地域とともに歩む大学でなければならない。特に、本学は、東長崎地域で唯一の大学であり、学術研究の分野だけでなく、教育・文化・スポーツ、コミュニティ活動など、まちづくり全体の推進役を担っていく必要がある。現在、本学を中心に、産・官・学・地域が一体となって取り組んでいる「東長崎エコタウン構想」も、そうしたまちづくりの柱となる先進的プロジェクトであり、全力で推進したい。

さらに、本学が、地域の信頼を築いていくためには、学生・生徒一人ひとりの学業や個性、生活の実情などを踏まえた「全人教育」を徹底して行うことで、規範意識や倫理観を身に付けさせるとともに、学生・生徒が持っている可能性を引き出し、夢や志を実現していく努力を粘り強く後押ししていく教育の実践が重要である。サッカーをはじめとしたスポーツや文化活動も、その重要なツールとして大いに活性化を図っていきたい。大学と附属高校が同じキャンパスに立地する本学は、高・大連携した7年間の一貫した取り組みを実践していく絶好の条件を備えていると言えるのではないだろうか。

私は、大学の力は、国の力そのものであり、地域の力は、その地域に立地する大学の力に負うところが大きい、と考えている。本学の再生は、必ずや長崎地域の再生に直結すると信じ、結果を出すことに拘りながら、本学の経営に心血を注いでいく決意であり、皆様のご支援、ご協力を心からお願いしたい。

春季労使交渉対策講演会を開催

～2013年版経営労働政策委員会報告の要点を説明～

当協会では2月8日、日本経済団体連合会労働政策本部主幹新田秀司氏を講師に招いて春季労使交渉対策講演会を開催し、会員外の企業も含め約50名が聴講しました。講演では、日本経団連が毎年の春季労使交渉・協議における経営側の基本的な考え方をまとめてこの時期に発表している「経営労働政策委員会報告」の概要について説明が行われました。

その主なポイントは次のとおりです。（文責・長崎県経営者協会事務局）

日本経済団体連合会 労働政策本部主幹▶
新田 秀司氏の講演～長崎商工会館ホール

■悪化を続ける事業環境の早期改善に向けて

わが国企業を取り巻く事業環境は一層悪化しており、被災地の本格的な復興も程遠い状況にある。

事業環境の改善に向けた政策転換は急務であり、競争力強化のために、①円高の是正、②経済連携の推進、③法人の税負担の軽減、④一層の社会保障制度改革、⑤エネルギー・環境政策の転換、⑥労働規制の見直し―を一気呵成に実施すべきである。

■総額人件費に対する基本的考え方

総額人件費の原資である付加価値は著しく減少しており、それに加えて、法定福利費の負担増加、定期昇給や改正高齢法に伴う影響など、総額人件費をさらに増加させかねない要因がある。総額人件費管理の重要性は一層高まっている。

■2013年交渉・協議における経営側のスタンス

今次労使交渉・協議は、企業の存続と従業員の雇用の維持・安定を最優先する議論が中心となる。賃金をはじめとする労働条件については、個別企業労使が自社の経営実態を踏まえて協議し、自社の支払能力に即して決定していく原則をあらためて徹底していくことが求められる。

賃金交渉においては、ベースアップを実施する余地はなく、危機的な経営状況にある企業においては、定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない可能性も出てこよう。短期的かつ一時的な業績の変動があった場合には、賞与・一時金に反映させることを一層徹底していく必要がある。

労働側は、1997年の現金給与総額の水準に戻す「賃金復元」論を主張し続けているが、11年の所定内給与は97年比で1.0％増になるなど、特別給与を除く賃金は上昇している。また、デフレの進行によって実質賃金も大幅に上昇しており、賃金復元論は経済や企業の実態を無視したものと言わざるを得ない。

九州経営者協会　理事会および新春講演会を開催

九州・沖縄8県の経営者協会会長による九州経営者協会理事会が、1月21日に福岡市で開催され、橋本会長、吉田副会長が出席しました。

理事会では各県の経済情勢や経協活動の現況などについての情報・意見交換が行われ、橋本会長は当協会が行っている経営問題研究会やインターンシップ推進、企業見学会などの活動概況を説明しました。

九州経営者協会理事会～西鉄グランドホテル

また、理事会に先だって、経団連副会長で日本電信電話㈱会長の三浦惺氏による「変化の時代における新たな成長に向けて」の講演が行われ、九州各県経営者協会から参加した会員約200名が聴講しました。この中で三浦副会長から、「今後、企業にとってのキーワードは『グローバル化とイノベーション』である。日本が世界に伍して戦っていくには、企業自体がイノベーションを起こしていかなければならない。そのためには人材育成が重要で、企業と大学が連携して多様な人材を育成できるよう努力することが欠かせない」などの講話がありました。

新春講演会「変化の時代における新たな成長に向けて」

講師：日本経済団体連合会副会長　日本電信電話株式会社　取締役会長　三浦惺氏

講演要旨（文責・長崎県経営者協会事務局）

1. 経済情勢の概観

日本経済は、新興国の経済発展の鈍化や日中間の領土問題など種々の要因により、昨年後半から後退局面に入っている。例えば、貿易統計は、昨年1～11月の累計で6.3兆円程度の貿易赤字（事務局注・本年1月25日の発表では昨年1年間の貿易収支は6.9兆円と過去最大の赤字）となった。これは、原発の大半が運転できずLNG等の輸入が増えたこともあるが、むしろ輸出が減っていることによる影響が大きく、構造的な変化が起きている。

我が国の名目GDP推移でも、「失われた20年」では1991年の476兆円から2011年の468兆円と閉塞状況が続き、財政も大幅な赤字になるなど危機的状況になっている。企業の成長なくして日本経済の成長はない。

【劣化する経営環境】

①為替水準

これまでのような歴史的な円高は是正されるべき。

②法人実効税率

主要先進国の中で最も高い法人税率であり、さらに減税すべき。

③エネルギー政策

エネルギー問題は短期と中期を分けて考えるべきで、短期的には経済性、供給の安定性を確保するために、安全基準を満たす原子力発電は地元の理解を得ながら再稼動させるべきである。

④経済連携の遅れ

TPP、ASEAN＋6、日中韓、日豪を含めたFTAなどの経済連携を推進しなければならない。

⑤社会保障改革の遅れ

今後、社会保障の負担はさらに増えていく。社会保障改革は是非早く進めるべきである。

⑥労働規制の強化

昨年は、労働者派遣法、労働契約法、高年齢者雇用安定法などの改正が相次いだ。日本経団連および経営者協会は、厚労省に審議会の場などで使用者側としての意見を申し述べ議論をしてきたが、今後とも規制緩和をはっきりと標榜していきたい。

【政府に求めていくべき対応】

①金融政策、②財政政策、③成長戦略・規制緩和・税制改革の3本の矢により金融緩和を進め、デフレから脱却して成長戦略を確実に実施していただきたい。

2. イノベーションの重要性

新年の賀詞交換会で今年のキーワードについて、私は「グローバル化とイノベーション」の二つをあげた。アジアを中心にした新興国の成長を取り込まなければ日本の成長はありえない時代になっており、リスクもあるがグローバル化は我が国企業にとって必須である。

一方、日本の競争力の弱体化が言われるが、新興国がかなり日本に追いついてきたのも事実であるし、一部ではすでに追い抜かれている分野もある。これから日本が世界に伍して戦っていくには、企業自体がイノベーションを起こしていかなければならない。

3. 人材の育成

人の集まるところは活性化するといわれるが、その典型的な例がシリコンバレーである。シリコンバレーには多くの大学があり、優秀な人材が集まっている。

世界的に名が売れた優秀な研究者がいるようなところには黙っていても海外から人が集まる。我が国でも、大学をもっとオープンにして、人が集まる仕組みを作る必要がある。

今後、教育改革は一層重要になるが、中でも重要なことは大学入試改革である。現在の大学入試は目的化されており、理科系・文科系が明確に分けられているために、例えば文科系に行く学生は高校時代に理科の勉強はほとんどしていない。大学におけるリベラルアーツの問題も含めて、学校教育の改革が必要である。

企業における人材育成では、企業と大学との連携、接続の問題も考えていかねばならない。これからの不確実な時代は、企業には多様な人材が必要であり、人材育成は企業と大学が産学連携して取り組んでいくことが大事だ。

4. 新たな成長分野へ

NTTグループは、ICT利活用によるスマートコミュニティ創造のプロジェクトに参画している。これは、医療・ビジネス・行政・教育・交通・農業などあらゆる分野でICTをフルに活用してコンパクトシティ、スマートシティを目指すものである。今後、こうした活動に政府も集中的に取り組んで欲しいし、企業も成長分野を目指してポイントを絞って進めていく必要がある。

我々企業が、新しいイノベーションに向けて人材を活用して新しい分野を切り開いていかなければならない。

日本電信電話株式会社　取締役会長　三浦 惺氏による講演
～西鉄グランドホテル

第5回経営問題研究会を開催

～高年齢者雇用安定法改正と労働契約法改正を研究

経営問題研究会の第5回目は、『高年齢者雇用安定法改正および労働契約法改正に対して企業はどのような準備をしておくべきか』のテーマで、福田浩久弁護士氏を講師に開催しました。いずれも本年4月に改正法が施行されるもので、高年齢者雇用安定法の改正では、従業員が希望すれば65歳までの雇用を確保することが原則義務付けられ、また改正労働契約法では、有期労働契約社員との契約を5年以上反復更新すると、本人の申し出により期間の定めのない労働契約に転換させることや、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、労働条件に不合理な違いがあってはならないことなどが折り込まれています。

研究会では福田弁護士から、60歳超の従業員の雇用制度を確立して早期に就業規則改訂の整備を進めること、有期労働契約社員の雇用方針や職務規程を明確にしておくことが重要であるなどの説明があり、出席者からは具体的な質問が相次ぎました。

研究会の概要は次の通りです。（文責・長崎県経営者協会事務局）

高年齢者雇用安定法改正について

1. 法改正の概要

今回の改正は、年金支給開始年齢が繰り下げられていくことに対応するもので、そのポイントは

①希望者全員が継続雇用制度の対象となる（労使協定により対象者を限定する基準の撤廃）。但し、経過措置あり。

②「心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等」は継続雇用しないことができる。

③継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大。（子会社など）

④義務違反の企業に対する公表規定の導入。

2. 企業として必要な準備

・継続雇用制度の確立

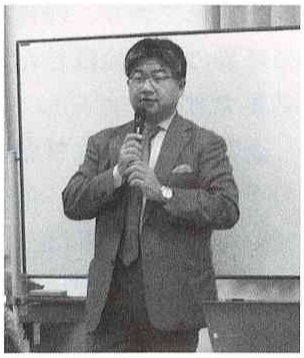
・就業規則の整備が必要

①継続雇用制度等の条件の明確化（勤務条件、給与など）

②継続雇用しないことができる事由等の明定

・総人件費対策、新規・中途採用とのバランス等の経営上の対策

・継続雇用した場合の条件をどのように制度設計するかが重要。



福田　浩久弁護士による講演
～長崎バスターミナルホテル

労働契約法改正について

1. 雇止め法理の法定化

有期労働契約が次のいずれかに該当する場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない雇止めは無効となる。

1号　有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めが解雇と社会通念上同視できると認められる場合（「実質無期タイプ」）

2号　労働者が有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合（「期待保護タイプ」）

解雇権濫用法理が適用されるか否かの判断要素
・従事する業務の内容（臨時性・常用性、業務内容の正社員との同一性）
・有期労働契約締結の経緯
・雇用継続を期待させる使用者側の言動
・更新回数・手続、通算期間
・他の労働者の状況（過去の雇止めの実績など）
・勤続年数の上限の設定の有無
等の総合考慮がされる。

2. 無期転換申込権

・一定条件を満たす場合、有期労働契約を無期労働契約に転換させる仕組み。平成25年4月1日の施行日からカウントして5年を超えた場合に適用される。
・条件　①有期労働契約が5年を超えて反復更新
　②有期契約労働者が申込み

条件①について
同一の使用者との間で締結された2以上の労働契約の通算期間が5年を超えること。

条件②について
条件①を前提に、有期労働契約者が、現在の有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、無期労働契約の締結を申し込むこと。

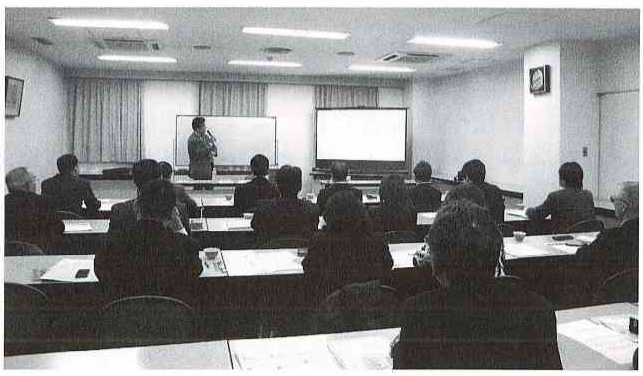
・効果
①申込の時点で、有期労働契約が無期労働契約に転換する。
使用者に拒否権はない。
②労働条件は、正社員と同じになるわけではない。契約期間以外は、転換前の有期労働契約と同一の労働条件である。

3. 有期であることを理由とする不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、有期労働契約者にとって不合理と認められるものであってはならない。平成25年4月1日施行。

不合理であるか否かの実際の判断
(1) 職務内容。実際の業務の内容及び責任の程度
(2) 内容および配置の変更の有無。転勤、昇進といった人事異動や役割の変更等。見込みも含む。
(3) その他の事情。労使慣行等

参考裁判例；丸子警報機事件。正社員と全く同じ仕事をしているパート従業員につき、正社員の8割相当額との差額の支払いを命じたケースが今後の重要な参考事例になる。



Topics

日銀山口副総裁との金融経済懇談会

1月31日、日本銀行副総裁山口廣秀氏と地元行政・経済界代表者との金融経済懇談会が開催され、当協会から橋本会長が出席しました。

山口副総裁から、我が国経済は年央頃にかけて緩やかに回復する見通しであることや、本県で取り組み中の「長崎サミット」への期待などが述べられ、橋本会長からは三菱長崎造船所など県内製造業の現況についての報告の後、適切な為替水準の実現と維持について要望が出されました。

日本銀行副総裁 山口 廣秀氏との懇談　～ホテルニュー長崎

「長崎の教会群とキリスト教関連遺産」

―長崎から世界遺産を！―

■はじめに

「長崎の教会群とキリスト教関連遺産」は、ザビエルによる平戸での布教開始にはじまる、繁栄と弾圧、250年もの潜伏と奇跡の復活という、16世紀から今日まで続く世界に類を見ないキリスト教の歴史を物語っており、信徒発見から150周年となる平成27年の世界遺産登録実現を目指しています。前回（第33号）はこの「長崎の教会群」の概要をご紹介いたしました。今回は、「長崎の教会群とキリスト教関連遺産」を巡る最近の状況などをご報告します。

黒島天主堂(佐世保市)

■推薦書原案の提出について

去る、1月22日、中村知事をはじめ、蒲島熊本県知事や関係6市2町の市長・町長は、「長崎の教会群とキリスト教関連遺産」の推薦書原案を、下村博文文部科学大臣に提出しました。併せて、世界遺産登録の実現に向け、平成25年度に国からユネスコへの推薦を決定していただくことなどを要望しました。

推薦書原案を受け取った下村文部科学大臣からは、「『長崎の教会群』は、暫定リストに登録されている案件の中で最も順調に準備作業が進捗している。（登録が）スムーズにいくようフォローアップしていきたい」と支援を約束されました。

■長崎から世界遺産を！

平成27年の世界遺産登録を実現するためには、関係県市町との連携により、各種準備作業を進めるとともに、行政や所有者だけでなく、幅広いご理解にもとづく、県民あげての気運の醸成と協働の取組が不可欠です。そのための組織として長崎県世界遺産登録推進県民会議が設立され、長崎県経営者協会の皆様にもご参加いただいているところです。登録に向けた気運醸成のため、各種大会・イベントでのPRや講座・職員研修での講話の実施、ポスター掲出、パンフレットの配布など首都圏・大都市圏を含んだ幅広い地域での企業の皆様からのご協力をお願いしております。ご支援をよろしくお願いいたします。

長崎県世界遺産登録推進室　　〒850－8570　長崎市江戸町2－13　TEL095-894-3171

ホームページ　http://www.pref.nagasaki.jp/s_isan/

インターンシップへのご協力ありがとうございました

平成24年のインターンシップについては、多くの企業・団体の皆様のご協力のもと、大学生393名、高校生302名が業務実習を体験させていただきました。インターンシップ学生を受け入れた企業様からは「一人でも多くの若者に業界を知ってもらうチャンスだと思っている」、「挨拶もよく声が出ており、業務にも前向きに取り組む姿が、職場の活性化に結びついた」などのご意見をいただきました。

学生へのアンケート調査では大学生の96%、高校生の93%が今回のインターンシップ体験に満足したと回答しており、「今まで企業活動の実態などを知る機会がなかったので、とても貴重な体験ができた（大学生）」、「業務を経験して読解力・計算力の必要性を感じた（大学生）」、「仕事の内容など具体的な話を聞くことができ、来年の就活の参考になった（高校生）」などの感想が寄せられました。生徒を派遣した高校からも「今回の研修でこれからの進路について真剣に考えるようになったようだ」などの所見もあり、インターンシップ体験が就職活動に向けて就業意識形成の一助となっていることが伺えます。

長崎インターンシップ推進協議会では引き続き大学生・高校生のインターンシップを通じて若年者の就業意識形成と地域企業PRを推進してまいります。ご理解とご支援をお願い申し上げます。

㈱浜屋百貨店の研修風景（大学生）

㈱十八銀行の研修風景（大学生）

インターンシップ学生の受入先を募集しています

募集対象　長崎県内の企業・団体様等（業種・職種 不問）

募集内容　大学生・短大生のための就業体験（インターンシップ）

対象学生　長崎県内の大学・短期大学に在籍する学生、留学生
他県の大学等に在籍する学生で、長崎県内企業でインターンシップを希望する学生

実施時期・日数　夏季：平成25年　8月1 日～平成25年9月30日頃
冬季（12/25 ～ 1/7頃）・春季（2/10 ～ 3/31頃）
上記実施期間のうち2週間（10日間）程度 あるいは1週間（5日間）程度
※大学等の学事日程により時期が多少前後する場合あり。

申込方法　長崎インターンシップ推進協議会HPから「インターンシップ受入承諾書」をダウンロードしていただき、必要事項をご記入の上、下記までお送り下さい。

お問い合わせ

長崎インターンシップ推進協議会
〒850-0031 長崎県長崎市桜町4-1　長崎商工会館3F　長崎県経営者協会内
TEL 095-822-0245　FAX 095-822-3421　E-mail　naga-keikyo@aurora.ocn.ne.jp
URL　http://www.pref.nagasaki.jp/noukai/ikusei/201201.html

平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されます！

－希望者全員65歳雇用確保達成事業－

「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。

改正のポイント

1. **継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止**
2. **継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大**
3. **義務違反の企業に対する公表規定の導入**
4. **高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定**

当協会では、昨年7月、8月および12月に今回の法改正についての講習会を県内各地で計8回開催いたしましたが、参加者から質問の多かった事項でかつ重要な事項をピックアップし、以下に取りまとめましたので、参考にして頂き3月31日までに就業規則、労使協定の変更手続きをお願いします。

改正・高年齢者雇用安定法に関する注意事項（Q&Aより）

(1) 継続雇用制度について

①この制度は、希望者全員を対象に、継続雇用することを求めているが、平成25年3月31日までに、労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を定めている事業主（会社）は、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以降の者に対しては、現行の基準を適用することができる。

②継続雇用後の労働条件は、フルタイム・パートタイムなどの労働時間、賃金等待遇については、事業主と労働者の間で決めることができる。

③法が求めていることは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望にそった労働条件での雇用を義務付けるものではない。労働者と事業主の間で、条件等についての合意が得られず、労働者が継続雇用を断っても、法違反になるものではない。

④60歳以降の雇用契約は、一括5年としても、1年ごとの更改としてもよい。本人が希望すれば、65歳まで雇用が確保される仕組みであればよい。

⑤雇用確保措置が講じられていない企業については、勧告に従わない場合、企業名が公表され、ハローワークでの求人の不受理、紹介保留、助成金の不支給などの措置を受けることになることがある。

⑥有期契約労働者に関して、就業規則等で一定の年齢に達した日（例えば60歳）以後は、契約の更新をしない旨の定めをしている場合について。
有期労働契約であっても、反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがある。そのような場合、65歳未満で再契約しない定めは、高齢法違反になると、解される。

(2) 就業規則について

①現行の就業規則の解雇事由、退職事由とは異なる事由で60歳時点での継続雇用を断ることは認められない。

②継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、解雇に関する事項であるため、就業規則の絶対的必要記載事項であるので、就業規則にも定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。（労使協定は届け出不要）

(3) 経過措置について

①老齢厚生年金の支給開始年齢は、男女で5年の差異があるが、経過措置の適用対象年齢については、男女で異なるものではなく、同一である。

②経過措置を利用できるのは、平成25年3月31日までに、労使協定で、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めている事業主に限られる。
その事業主は、将来、内容を変更した新たな労使協定を結び、新たな基準を定めることができる。

③経過措置期間中に、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める労使協定の期限が切れた場合、引き続き基準を利用するためには、新たな労使協定を結ぶ必要がある。

(4) 対象者を継続雇用する企業の拡大について

①継続雇用先の範囲を子会社・関連会社などのグループ会社（特殊関係事業主という）にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で、「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件となっている。

今さら聞けない 労務相談

監修 特定社会保険労務士
廣瀬浩志氏

Q 当社では、タイムカードにより出退勤および労働時間の管理を行っていますが、先日、営業支店勤務のある社員から「実際の現場ではタイムカードに記載のない時間帯にも働いている。これはサービス残業ではないか、このまま何の是正もされないなら、労働基準監督署に訴える」という投書がありました。
事実確認を行ったところ、一部の部門で、タイムカードを打刻した後も就業していることが分かりました。どうやら、直属の上司の指示によるもののようです。このような事実が分かった場合、割増賃金は支払わなければならないのでしょうか。

タイムカードに記載のない時間外労働の取扱いは

A 上司が、割増賃金の支払額を調整するために、一旦タイムカードを打刻させ、タイムカード打刻後の就業を指示（黙示の指示を含む）していたとすれば、近年問題となっている賃金不払残業（いわゆる「サービス残業」）となりそうです。したがって、サービス残業となっていた部分についての割増賃金の支払いは免れられないでしょう。
また、このようなトラブルが起こる要因としては、時間外労働削減の社内通達や時間外手当の定額払等が行われていることがあり、労働者の適正な労働時間の申告を妨げていることが問題となっています。
大きなトラブルとなる前に、早急に改善を図りましょう。

1. 労働時間管理適正化への流れ

近年、賃金不払残業に関するトラブルが増加しています。労基法108条および労基則54条では、賃金台帳の調整に際して、労働時間数、時間外労働、深夜・休日労働等の把握および労働時間の算定義務を課しています。行政側も、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき処置に関する基準（平13.4.6基発339）を策定し、労働時間管理の適正化に関する指導を強化しているところです。

2. 適正な労働時間を管理するために

賃金不払残業の解消には、事業主が次のことを実践することが有効です。

(1) 労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し記録する。

原則的には

・使用者が自ら現認すること

・タイムカード等の客観的な記録をとるとともに、今回相談事例のような問題発生を防止するために、

残業命令書など、労働者の労働時間を把握するための記録と突合するなどによりタイムカード記録の正確性を確認すること

のいずれかにより確認し記録する。

(2) 自己申告制による場合には、次のような措置をとる。

・自己申告制導入前に、対象労働者に対し、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うなどにつき充分な説明を行うこと

・自己申告と実態が合致するか、必要に応じて実地調査を行うこと

・労働者の適正な申告を妨げる目的で、時間外労働時間数の上限を設けないこと

(3) 時間外労働削減の社内通達や時間外手当の定額払等が、労働者の適正な申告を妨げる要因になっていないかどうか確認し、要因となっていれば改善する。

(4) 労働時間の記録に関する書類については3年間保存する。

(5) 労務管理の責任者は、

・労働時間管理の適正化に関する事項を管理すること

・労働時間管理上の問題点の把握及び解消を図ること

(6) 労働時間管理上の問題点の把握及び解消のために、必要に応じて労使協議組織を活用する。

3. 賃金不払残業をめぐる裁判例

京都銀行事件（大阪高判平13.6.28）は、労働時間の自己申告制をとっていた事案でしたが、始業時刻前の開扉や会議、終業時刻後の時間外勤務につき、銀行側の黙示の指示による労働時間であると判断し、労働者側の割増賃金の支払い請求が容認されています。

また、東京急行電鉄事件（東京地裁平14.2.28）では、駅務員の始業時の点呼時間等（1日約80秒）が労基法上の労働時間とされた例があります。

さらに、東京シーエスピー事件（平22.2.2東京地判）では、駅構内等の巡回警備を担当していた警備員が、所定始業時刻の30分前に勤務駅に到着し、制服に着替え、駅助役から受け取った装備品を着用して勤務開始の報告をするように求められ、また勤務終了後には警備報告書の作成・送信、装備品の駅助役への返却、勤務シフトの調整等を行っていたが、いずれも勤務時間内とされていなかった事案であり、裁判でこれらは労働契約上の役務の提供が義務づけられていたものと認められ、労働基準法上の労働時間とされました。

【参考】労働基準法

第108条　使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

第109条　使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

読者の皆さんからの質問を長崎県経営者協会事務局あてにお寄せ下さい。

シリーズ vol.44

会員企業紹介

RYOIN 株式会社リョーイン 長崎営業所

長崎市飽の浦町1番1号　三菱重工業株式会社長崎造船所内
TEL:095-828-7601　URL:http://www.ryoin.co.jp/nagasaki/

リョーイン長崎営業所は、昭和48年に菱重印刷株式会社長崎出張所として開設され、以来、三菱重工業㈱長崎造船所の技術文書や図面の印刷・複写業務などに従事してきました。現在では、各種デジタルコンテンツの制作、業務アプリケーションの開発、通信ネットワークを利用した各種サービス等を長崎造船所やグループ・パートナー企業様に提供しています。これからもオフィスや工場の業務効率化に関わる高品質のソリューションサービスを提供し、お客様にとって「なくてはならないパートナー」として成長していけるよう所員一同、誠心誠意努めてまいりますので、ご支援ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

長崎営業所長
山本　純一

■社　訓

一、「良い製品」と「サービス向上」をモットーに顧客の信頼を高める
一、誠実を旨とし和を重んじ公私の別を明らかにする
一、技術の革新と業務の改善に努め業績の向上をはかる

■営業所概要

商　　号	株式会社リョーイン長崎営業所
設立年月日	1973年(昭和48年)6月
所 在 地	長崎市飽の浦町1番1号
営業所長	山本 純一
売 上 高	21億円(平成24年3月期)
従 業 員	186名(2012年4月1日現在)
株　　主	三菱重工業株式会社

■拠　点

第5ビル	所長室・総務課・資材課　電話:095-828-7601 ドキュメントソリューション部　製作グループ　電話:095-828-7620
第3ビル	ITソリューション部　開発・制作グループ　電話:095-828-7633 ドキュメントソリューション部　マルチメディアグループ　電話:095-828-7874
本館ビル	技術システム課　電話:095-808-0166 ドキュメントソリューション部　営業グループ　電話:095-828-5881
香焼サービスセンター	ドキュメントソリューション部　香焼製作グループ　電話:095-834-3160
ITソリューション部　企画・営業グループ	電話:095-833-4111, 4112

■ 事業紹介

印刷・複写

パンフレットやカタログのデザインから印刷・製本まで、広くお客様にご満足いただけるサービスを提供します。勿論、大量の図書や特殊サイズの複写業務など、長年の経験と最新の設備により、高品質のサービスをお約束します。品質検査や情報管理体制も万全です。

取扱説明書

情報・Web

製品の生産管理や設備等の資産管理システムを構築します。セミオーダー方式ですから、現在の仕組みを無理に変えることなく段階的な導入が可能です。タブレット端末を活用した点検・補修履歴管理システムやタッチパネルを使った最新のデジタルサイネージとの組合せのご提案など、業務効率化やCSRアップにお役に立ちます。

デジタルサイネージ

複合機(MFP)

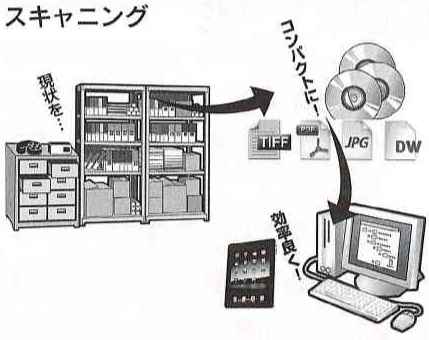
オフィスの複合機や各種OA機器及びオフィス家具などを廉価にてご紹介します。アフターサービスもお任せ下さい。

複合機(MFP)

オフィスサービス

文書の電子化(スキャニング)やデータ登録作業、各種管理業務の請負、マニュアルや取扱説明書の制作など、オフィス業務支援サービスを行っています。専門部隊による機械安全リスクアセスメントは製造物責任法予防対策としても注目されており、アセスメントのご支援から取扱説明書への反映・出版まで丁寧に対応いたします。

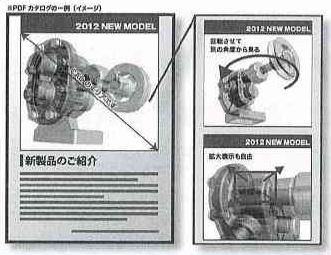
スキャニング



マルチメディア

三次元CGコンテンツ(動画、静止画)やイラストの制作、e-Learning用ビデオやマルチメディア電子カタログの制作など最新技術を駆使したサービスを提供します。

電子カタログ



長崎ウエスレヤン大学

ウエスレヤン・ヒストリー

1981年　10月　本学の前身、加伯利英和学校（カブリー・セミナリー）が長崎市東山手に創立される。創立者で神学博士C.S.Long氏が初代校長となる。
1905年　5月　私立鎮西学院と改称。
1930年　1月　東山手の旧校舎から竹の久保町の新校舎に移転。
1945年　8月　原子爆弾により校舎全壊、教職員、生徒多数を失う。
1946年　3月　諫早市永昌町、海軍病院後に移り開校。
1966年　4月　学院創立85周年を記念し鎮西学院短期大学開学。英語科（翌年教養科）を設置。
2002年　4月　長崎ウエスレヤン大学開学。現代社会学部福祉コミュニティ学科を設置。
2005年　4月　現代社会学部　社会福祉学科、地域づくり学科、国際交流学科設置。
2010年　4月　経済政策学科設置。翌年国際交流学科を外国語学科へ名称変更。

学院本部

ピースチャペル　交換留学生終了式

現代社会学部の教育・学習支援方針

人口減少期・経済不況のなか、グローバルかつローカルな地域の産業構造の変化に対応できるジェネリックスキルと専門的知識・技術を修得させることが、地方私立大学にとって喫緊の課題となっています。長崎ウエスレヤン大学では、学生が一人ひとりの自己実現をはかりながら、労働市場への円滑な移行できるよう、学士課程教育を体系的なキャリア教育・職業教育へと転換させるとともに、全学的な学修支援体制の強化に取り組んでいます。

長崎県池島研修

経済政策学科での学び

経済政策学科は、地域密着型の行政･ビジネスの担い手を養成します。経済学の知識・技能と住民参加型地域づくりの手法により、地域社会の発展と新たな社会経済システムの構築に主体的に貢献する人材を養成する学科です。物質的豊かさ・富の増大を追求する従来の市場中心型の経済開発のあり方を見直し、人間中心の福祉の実現のための経済学を学びます。学生の皆さんには経済・市場の仕組みを学習して頂き、そのうえで経済開発と社会開発の手法を実践で身につけて頂きます。経済学の知識・理論とともに、実際の地域づくりや経済振興で培ってきた住民参加型のまちづくりの手法を学び、国内外の様々なまちづくりの現場で必要なコミュニケーション能力（ITスキル、プレゼンテーション能力、情報収集･分析能力、対人関係構築力、語学力等）を養成します。

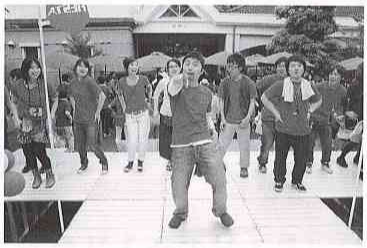
ブラジルピラシカバ大学チアリーディング学生と本学からの留学生（中央下）

社会福祉学科での学び

高齢者施設での実習

社会福祉学科に入学後学ぶことを一言でいえば、「暮らしの課題や悩みを抱える個人や家族や集団や地域に対し、問題解決のための相談や助言や支援のできる専門家（ソーシャルワーカー）になるために必要とされるあらゆる事がらを学ぶ」ということになります。ただし、これらは、短期間で一気に修得できるようなものではありません。じっくり時間をかけ、様々な知識や経験を積み上げながら段階的に学んでいきます。また、対応すべき課題の領域も、従来までの児童、高齢、障害、貧困にとどまらず、近年では、医療、保健、教育、司法、労働、環境、地域と様々な分野にまたがっています。本学科では、学生が希望する将来の進路に応じて、学ぶべき学習分野（教育プログラム）を絞り込めるよう、3つの専門コース（医療福祉・社会福祉・精神保健の各コース）を用意しています。

外国語学科【国際交流学科名称変更】での学び


MAY FIESTA

外国語学科では、実践的な授業を通して、語学力はもちろん、真の国際力も身につきます。グローバル化によって、英語、そして中国語の重要性がますます高まっています。

長崎から世界へ　2年次、3年次に半年または1年間、カナダ、中国等の姉妹校へ交換留学できます。留学を経験して国際人への一歩を踏み出します。

多彩なイベントで深まる異文化理解　国際的な知識と教養を身につけるための、カリキュラムやイベントが充実しています。MAY FIESTAやInternational Talk Show、English Boot Campなどのイベントを楽しみながら知識と実践力を身につけます。

English Boot Camp

個別指導で英検・TOEICスコアアップ！「英語に関心はあるけど自信がない」このような声に応え徹底した少人数個別指導体制を敷き、一緒にTOEIC800点を目指します。

キャンパスが国際交流の場　4人に1人が留学生という環境で、キャンパスがひとつの国際社会です。日本人学生と留学生が談笑する姿をいたるところで見ることができます。

学校名　学校法人鎮西学院　長崎ウエスレヤン大学
所在地　〒854-0082 長崎県諫早市西栄田町1212-1
代表者　理事長　栗林　英雄　　学　長　森　泰一郎
学生数　376名 教職員数　62名
電話番号 0957-26-1234
URL　http://www.wesleyan.ac.jp

学長　森　泰一郎

講習会・セミナー開催のご案内

経営問題研究会

日　　時　　平成25年3月18日（月）　13：30 ～ 16：00

テ ー マ　　『問題社員』対応の法律実務

『問題社員』の対処法について、後々のトラブルを避けながらどのように解決していくべきか、事例を交えながら研究を進めます。

講　　師　　弁護士　福田　浩久　氏

場　　所　　長崎市立図書館　2階研修室（長崎市興善町1－1）

会　　費　　経営問題研究会会員 2,000円　会員外 5,000円　二人目以降 3,000円

「新入社員基礎講座」

4月入社の新入社員および入社後2 ～ 3年の若手社員向けに基礎講座を開催いたします。

日　　時　　平成25年4月3日（水）　9：30 ～ 17：00

研修内容

・長崎県経営者協会会長講話　　新入社員へ期待すること

・企業が求める人材とは　　長崎情報ビジネス専門学校　益冨 奈津子氏

・24年度新入社員の体験講話　　体験の発表と出席者との質疑応答

・社会人としてのビジネスマナー　　産業カウンセラー・キャリアコンサルタント　嶋崎 慈子氏

・消費者トラブルの未然防止について　　九州経済産業局消費経済課

会　　場　　長崎商工会館3階会議室（長崎市桜町4-1 ☎095-822-0111）

定　　員　　60名（先着順）

受 講 料　　長崎県経営者協会会員 2,000円
（昼食代、資料代を含む）
一般参加 5,000円（昼食代、資料代を含む）

お問い合わせ先　長崎県経営者協会

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の3つのルール

Ⅰ　無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合（＊1）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（＊2）に転換します。

なお、通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

（＊1）　原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しません。

（＊2）　別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件となります。

Ⅱ　「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

Ⅲ　不合理な労働条件の禁止（第20条）

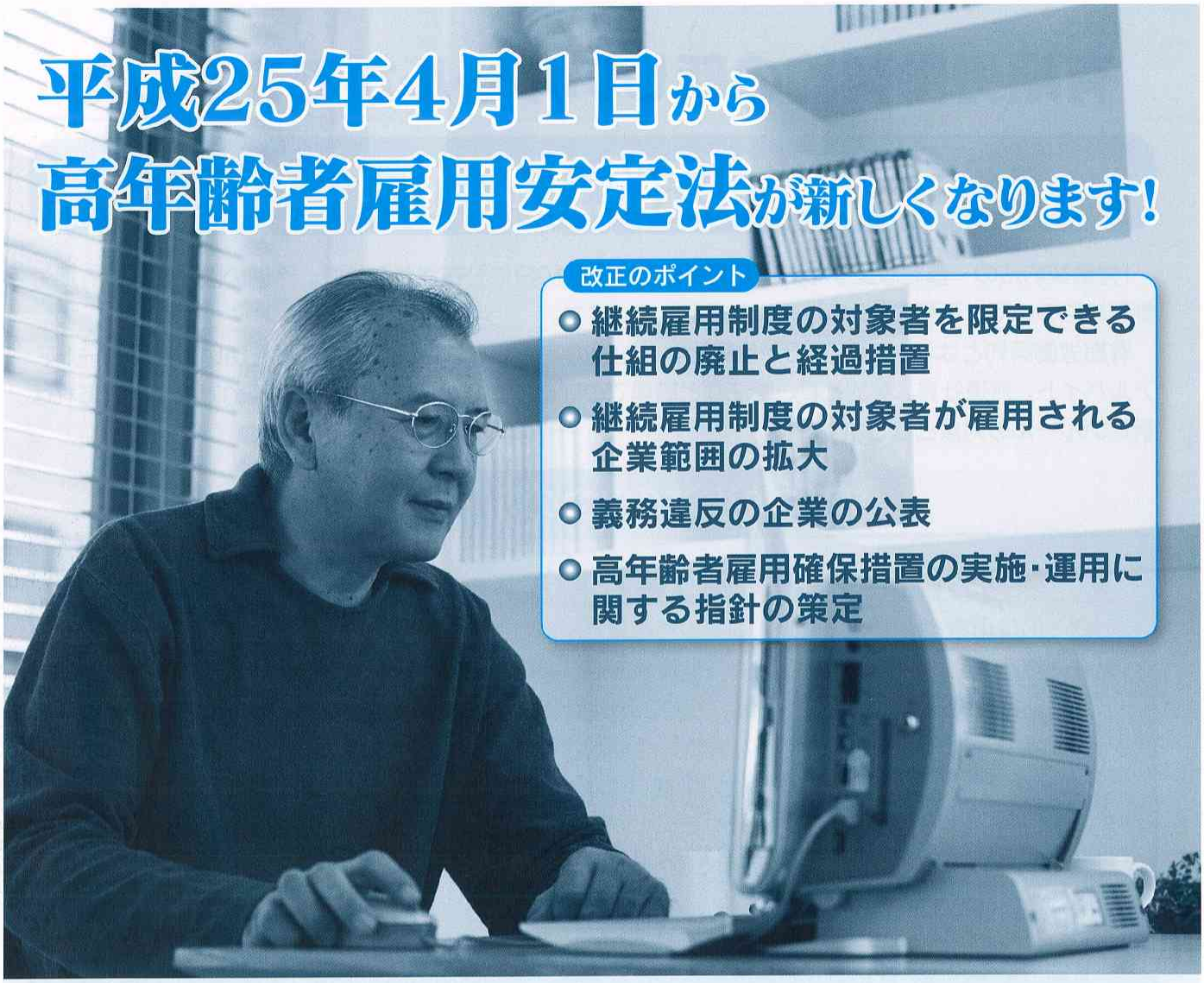
同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

施行期日

Ⅱ　：平成24年8月10日（公布日）　　Ⅰ と Ⅲ：平成25年4月1日

詳細は、厚生労働省長崎労働局労働基準部監督課（電話095-801-0030）
または最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。
長崎労働局ホームページ（http://nagasaki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/）でも最新情報を提供しています。

平成25年4月1日から
高年齢者雇用安定法が新しくなります！



改正のポイント

- 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組の廃止と経過措置
- 継続雇用制度の対象者が雇用される企業範囲の拡大
- 義務違反の企業の公表
- 高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

次のようなことをお知りになりたい時、お気軽にご相談下さい。

- ◎法律の内容・経過措置
- ◎労働協約の締結、就業規則の改訂
- ◎賃金制度の見直しのための在職老齢年金、雇用保険による支援
- ◎労働時間・勤務制度の見直し
- ◎高齢者雇用企業への助成金制度 等

「社会保険労務士」が 無料 でご相談に応じます。

お申込みは「長崎県経営者協会」へ！

長崎県経営者協会　業務部

長崎市桜町4-1　長崎商工会館

☎095-822-0245　FAX 095-822-3421